

LA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN: RELACIONES DE AUTORIDAD, DE CONFLICTO Y DE PODER. UNA VISIÓN DESDE LA UNIVERSIDAD

Luis Beltrán Pérez

RESUMEN

Una de las características básicas de las organizaciones es que están conformadas por personas y que éstas suscitan relaciones de poder, de autoridad y de conflicto. Es algo completamente natural en una organización; sin embargo, por ser un tema tan complejo, el abordaje se ha realizado desde distintas perspectivas.

El estudio se detiene en los planteamientos de Simón y Lorenzer con el ánimo de demostrar que la persona puede tener una mirada desde lo social o desde lo individual, cambiando completamente las perspectivas de sujeto.

Otro tanto sucede con el conflicto, el cual —a pesar de ser completamente natural en las organizaciones—, para algunos significa destrucción, desintegración, y tiene un enfoque completamente negativo, como el expuesto por Parson. Sin embargo, existen visiones totalmente opuestas, como la de Mayo, quien lo considera como factor de equilibrio.

La Universidad, como organización de personas para personas, esta plenamente identificada con esta dinámica, de manera que para entenderla se hace necesario ver esta triple relación, tanto desde la historia como desde la sinergia propia de ella. La denominada autonomía universitaria es una forma de poder que fue planteada inicialmente por Inglaterra y que ha sido asumida por las universidades del mundo como una forma de control para preservar su propia identidad. También las universidades colombianas plantean desde los mismos actos legislativos el tema de la autonomía universitaria.

Palabras clave

Persona y organización. El Poder en las organizaciones. Autoridad y conflicto. La persona en la Universidad. Poder y Autonomía universitaria.

ABSTRACT

One of the basic features of organizations is that they are made up from individuals and these develop conflict, authority and power relationships. This is something completely natural; however, being so complex, it has been looked up from different view points.

This paper focuses on Simon's and Lorenzer's ideas, with the aim of showing the individual can look at the problem both from the social or the personal side, completely changing subject's perspectives.

Similarly conflict, even though it is perfectly natural in organized groups, for some it involves destruction, disintegration and it has only negative aspects as exposed by Parson. For other, there are totally opposed visions like Mayo's, who considers it an equilibrium factor.

University also of course fully identifies within this dynamics, and therefore it becomes necessary to see this threefold relationship, both from the history and inherent synergies. The so called university autonomy is a form of power which had its origin in England, and has been taken up in other parts of the world for universities to preserve their own identity, in Colombia universities also claim this autonomy from legislative acts.

Key words

Individual and organization. Power, authority and conflict. Person in the university. Power and authority.

Toda organización humana esta conformada por personas que viven en permanente interacción, que se asemejan en muchos aspectos, pero a la vez se diferencian en otros. Todo esto genera una gran dinámica en la cual se pueden evidenciar relaciones de autoridad, de conflicto y de poder; las cuales son objeto de estudio en el presente escrito.

Una organización adquiere su razón de ser cuando la comprensión de sí misma se realiza a partir de la comprensión del hombre, porque es él quien la crea, la organiza, la dirige y la evalúa. Así entendida la Universidad, es sin duda el modelo (de organización) donde la persona adquiere su máxima valoración, ya que su misión es la formación del hombre desde la perspectiva del SER. Todos los procesos deben confluir a este mismo fin, donde el saber, la tecnología y los adelantos científicos estén al servicio del hombre.

El estudio de la persona en la organización puede ser abordado desde distintas perspectivas teóricas por cuanto el hombre es un ser integral, pero a la vez es incompleto e ilimitado en sus posibilidades. Por ejemplo, Simón y Lorenzer abordan el tema desde la racionalidad del individuo en cuanto hace referencia a la toma de decisiones pero aún así hay diferencias entre ellos; para el primero, se torna imposible una simple aproximación a la racionalidad objetiva planteando cómo la elección individual tiene lugar en un ambiente de supuestos y de premisas que el sujeto acepta como base de su elección. En cambio para el segundo, el tema es abordado desde la afirmación e interacción del desarrollo humano, teniendo como fundamentos teóricos los planteamientos psicoanalíticos y los presupuestos de la Escuela de Frankfurt.

Desde la perspectiva individual, la persona se comprende en la organización en cuanto ella se constituye en *fente de conflictos*, pero también se puede entender desde la perspectiva social ya que las organizaciones y las instituciones sociales se convierten en modelos de comportamiento de grupo. Resulta extraño comprender que la participación individual puede ser la fuente de las interacciones sociales más significativas para el individuo.

Al respecto es importante la contribución de Simón cuando afirma que “las limitaciones de la racionalidad están dadas por la imperfección del conocimiento, las dificultades de la anticipación y el alcance de las posibilidades del comportamiento”¹, la racionalidad humana opera dentro de los límites de un medio ambiente psicológico; los procesos psicológicos consisten en seleccionar criterios generales de elección y luego particularizarlos, aplicándolos a situaciones específicas. El control deliberado del medio ambiente de la decisión permite integrar la elección y socializarla. En este aspecto las instituciones sociales actúan como reguladores de los comportamientos de los individuos gracias al papel desempeñado por los modelos sociales.

Pero cabría preguntarse ¿por qué es tan determinante el proceso de socialización? Tanto Lorenzer como E. Erickson responden acertadamente esta inquietud afirmando que la influencia recíproca entre el individuo y la comunidad comienza el mismo día del nacimiento ya que no existe un vacío social en el que pudieran desarrollarse de manera autónoma, durante Cierta lapso, elementos humanos que después serían informados o canalizados por la sociedad, sino que esa canalización está inseparablemente ligada a toda acción que el niño experimenta.

La socialización primaria se estructura a partir de las tendencias pulsionales y a partir de las primeras relaciones objetales vividas por el niño: estos planteamientos contrastan plenamente con las teorías del materialismo histórico según las cuales la socialización es la resultante de la interacción de los procesos sociales y de los procesos de producción.

La socialización secundaria se construye sobre la base de la socialización primaria de la madre; lo que ella ofrece a su hijo es el resultado de su propia praxis de vida; las formas de interacción de la madre son expresiones de la propia experiencia en la socialización secundaria, que no abandona el individuo hasta la muerte.

En cuanto a las decisiones que toma el individuo, a veces éstas se convierten en fuentes de conflicto: individual, cuando no concuerdan con los ideales, metas o valores del entorno psicológico de la organización; en otras oportunidades se convierten en conflictos sociales los cuales según Coser, “son de primordial importancia para la comprensión de las grandes áreas de las relaciones sociales, sin embargo a pesar de la importancia que se les otorga no han sido suficientemente explorados”.² Estos planteamientos concuerdan plenamente con los realizados por Cooley, Small, Ross y Sumer desde el punto de vista de la Sociología.

¹ SIMON, H. A El desarrollo psicológico de la persona en la organización. Buenos Aires. Paidós. 1992 inseparablemente ligada a toda acción que el niño experimenta.

² COSER, A. los procesos de interacción social. México McGraw Hill. 1996

Cooley, por ejemplo, reafirma la importancia del conflicto cuando expone que: “el conflicto en cierto modo es la vida de la sociedad y el progreso emerge de una lucha en la que el Individuo, clase o institución trata de realizar su propia idea de bien.”³ La sociedad actual parece no darte sólo una connotación sociológica al conflicto, sino que también ha mostrado una gran tendencia a mostrarlo desde la perspectiva psicológica cuando lo aborda desde la perspectiva del estrés, las tensiones, los esfuerzos y el disfuncionamiento psicológico del individuo.

Para algunos autores como Parson, el conflicto implica destrucción, desintegración, tiene un enfoque negativo y lo asemeja a una enfermedad, por eso rehuye la utilización del término conflicto prefiriendo términos como: tensiones, violencia, entre otros.

Elton Mayo parece concordar con Parson en la comprensión del conflicto; sin embargo enfatiza más en el equilibrio o estado de colaboración como forma de evitar el conflicto entre los diversos miembros de una empresa.

Es indudable que toda organización, y específicamente la Universidad por ser una institución eminentemente humana, es fuente permanente de conflictos, pero no se puede administrar el conflicto con una visión negativa del mismo, o evitativa como la visión planteada por K. Lewin. Resulta mucho más convincente la visión del conflicto como algo connatural al hombre tal como lo plantea Lorenzer, quien afirma que el conflicto se inicia desde las primeras relaciones objetales “madre hijo” o desde el denominado narcisismo primario del niño.

Simmet plantea que el conflicto es una forma de socialización: los grupos requieren tanto de la disociación como de la asociación; es decir, que el conflicto surge de la necesidad de contrarios. Se podría afirmar que éste surge de la pulsión en el ámbito de las necesidades sociales del individuo y no propiamente en el ámbito de las necesidades corporales no conscientes, que se originan en un estado de privación del organismo.

En síntesis, es obvio concluir que tanto el conflicto como la cooperación son necesarios en la estructuración de un grupo social y que de la presencia de los dos deben surgir la madurez y la productividad en cualquiera de los campos donde se requiera la acción grupal. La interacción surgida del grupo permite a los seres humanos asegurarse y ampliar las posibilidades de un entendimiento intersubjetivo; para Habermas la interacción y el trabajo tienen un estatus eminentemente antropológico lo mismo que el poder y el ámbito en el que aquél se ejerza. *El poder sólo* es posible entenderlo en el ámbito de lo social y de cómo las organizaciones son el centro del trabajo social, de la interacción social y del ejercicio de poder.

Lukes plantea tres *dimensiones del poder*, en la primera dimensión afirma que el poder aparece en forma evidente; en cambio en la segunda y tercera dimensiones el poder es más difícil de reconocer. Clark y Ted Yan reconocen que el poder está enfatizado en las estructuras de las organizaciones formales. El análisis que plantean sobre las formas de poder en la Universidad Americana o en la Universidad Británica varían sustancialmente predominando unas u otras en cada organización, así:

³ COOLEY, Ph. Las sociedades y su desarrollo. Madrid. Artemis. 1993

En Inglaterra predomina el poder gremial el cual se convirtió en la base organizacional suministrando mecanismos de control sobre su territorio de trabajo y sobre los oficiales y aprendices.

En América, la autoridad gremial ejerció una gran influencia especialmente a través de los profesores titulares quienes ejercían gran poder sobre los estudiantes y monopolizaban las decisiones sobre lo que se debía hacer en las facultades. Estas formas de poder fueron creando élites de académicos que gozaban de ciertos privilegios de los que difícilmente se desprendían; esto fue generando un orden excesivo y una uniformidad en la mayoría de instituciones.

Las universidades británicas eran responsables de su propia administración y desarrollaron diversas formas de participación. El profesor también gozaba de ciertos privilegios, sin embargo, la autoridad burocrática y administrativa jugaba un papel esencial. La denominada *autonomía universitaria* ha sido defendida ampliamente en Inglaterra y se ha constituido en una forma de poder que ejercía determinados aspectos de control.

En Estados Unidos, las formas de poder institucional estaban asociadas a la investigación; la competencia llevaba a cualificar este aspecto; la jerarquización de las universidades dependía en último término de la cantidad de las investigaciones; esto les hacía acreedoras a mayores fuentes de financiación por parte del Estado, y a su vez las universidades podían pagar mejores profesores conservando el prestigio institucional por largos años.

Las formas gremiales de control académico surgieron tardíamente y en forma diferencial de acuerdo con la edad, el prestigio, la clase de instituciones a las cuales pertenecían, etc. El poder asociado a los sindicatos de grupos de profesores surge de los colegios estatales; sin embargo, también llegan a constituirse en una forma de poder.

El sistema americano crea tres niveles de autoridad. La autoridad administrativa, la autoridad del gremio profesional y la autoridad del departamento donde un grupo menor de profesores establece controles burocráticos y colegiados; esto hace que se establezca un mutuo control. Dentro de este tercer nivel se crea también la autoridad de la facultad que guarda algún nivel de autoridad sobre el pregrado y sobre el post-grado.

Las funciones aparecen asociadas a las formas de poder, así: la administración controla el presupuesto, los profesores supervisan el currículo y ambos velan por la conducta del estudiante.

Los estudiantes siguen siendo débiles en todos los niveles y su capacidad de decisión esta asociada a elecciones de naturaleza individual como la vinculación o desvinculación de uno a otro programa. Es completamente claro que el ejercicio del poder en la universidad tiene como finalidad el "control", ejercido a través de una federación de grupos colegiados escalonados burocráticamente; sin embargo, los niveles tienen un gran poder que se expresa a través de la academia.

El poder académico no está determinado por la alta administración sino por los Departamentos y las Unidades Auxiliares. El control colegiado aunque sigue siendo fuerte, continúa siendo amenazado por la autoridad burocrática. La autoridad lleva implícito el ejercicio del poder, pero dentro de la universidad existen formas de poder que no necesariamente concuerdan con formas de autoridad

específica. Así en la Universidad Norteamericana, Clark y Fed Van han identificado seis formas de autoridad a saber: La profesional, la colegiada, la carismática institucional, la regente, la burocrática gubernamental, la política y la denominada oligarquía académica nacional.

Es pertinente considerar que en la universidad se crean muchas otras formas de autoridad que ocupan lugares bajos en la jerarquía establecida y fácilmente pueden bloquear o invalidar las disposiciones dadas en otros niveles, así por ejemplo: el denominado personal de servicio (porteros, aseadores, mensajeros) ejerce una forma específica de autoridad en la organización la cual es importante considerar, desde la perspectiva del ejercicio de la Dirección Universitaria, dado que el ejercicio de su poder puede bloquear fácilmente el esfuerzo de muchos años. A veces se miran con desdén estos oficios sin concederles la importancia que merecen ya que en ellos suele reposar gran parte de la imagen institucional de cualquier organización; un mal trato de un portero o de una secretaria puede dar al traste con un buen convento para la institución.

A manera de aporte específico del presente estudio, se puede afirmar que: **la persona es el centro de toda organización y específicamente de la organización universitaria, por cuanto ésta es el centro del desarrollo organizacional.**

Es natural que en la Universidad surjan conflictos que no necesariamente deben tener una connotación negativa de destrucción y aniquilamiento, sino, por el contrario, deben ser consideradas como necesarios en la vida de las organizaciones porque revitalizan y ayudan a replantear la misión, los fines y los propósitos institucionales; así como los conflictos dados a través de la relación diádica madre-hijo” son importantes porque inciden en el logro de las primeras socializaciones del individuo, en las organizaciones también es importante la presencia de los conflictos.

El poder es una forma de ejercer la autoridad y la organización universitaria abriga en su funcionamiento interno una lucha de poderes que generalmente obedecen a valores específicos, a intereses personales o a intereses sociales de la organización. Es imposible concebir una organización donde no haya una interacción y auto-determinación de los tres factores anteriormente planteados. Por eso se hace importante su estudio y su reflexión permanente para poder estar en un proceso de mejoramiento continuo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CLARK, H. Psicología y Lenguaje. New York. Harcourt. 1989.
- COOLEY, P. La sociedad y su desarrollo. Madrid. Artemis. 1993
- COSSER, A. Los procesos de interacción social. México. McGraw Hill 1996
- LEWIN. Kurt. Dinámica y teoría de la personalidad. New York. McGraw Hill. Trigésima edición. 1996
- OROZCO, Luis Enrique y SERNA, Humberto. La Universidad a la deriva. Uniandes. 1992
- SIMÓN, H.A. El desarrollo Psicológico de la persona en la organización. Buenos Aires. Paidós. 1992